

# นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน

พฤษภาคม 2566

## 1. วัตถุประสงค์

บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ กลุ่มทู ตระหนักดีว่าพนักงานคือสินทรัพย์ที่มีค่าและเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงให้ความสำคัญต่อการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเป็นพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าของความแตกต่าง เพื่อสร้างคุณค่าแก่ตัวพนักงานและสร้างแรงบันดาลใจต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงานของบริษัท ได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทาง และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ อันประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ นโยบายการบริหารของบริษัท และข้อกำหนดของลูกค้า

## 2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่มทู) ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงส่งต่อไปกับคู่ค้าธุรกิจของบริษัทนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับผลกระทบที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม

## 3. คำนิยามศัพท์

บริษัท	หมายถึง บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ กลุ่มทู
บริษัทย่อย	หมายถึง บริษัทในกลุ่มทูถือหุ้นในสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 50 และมีอำนาจในการบริหาร
พนักงาน	หมายถึง พนักงานของกลุ่มทูทุกคนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานในทุกตำแหน่ง
คู่ค้าธุรกิจ	หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ
แรงงานผู้เยาว์	หมายถึง แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่มากกว่าอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน
แรงงานบังคับ	หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการ หรือ มาตรการเพื่อการลงโทษ หรือ การบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจ ให้ทำงาน หรือ ให้บริการ เป็น ผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจ หรือ โดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขี้นได้

## 4. แนวปฏิบัติ

เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บนพื้นฐานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

### 4.1 แรงงานเด็ก

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน และจะไม่ให้แรงงานผู้เยาว์ ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

#### 4.2 แรงงานบังคับ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

#### 4.3 การไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทจะเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เอื้อประโยชน์ หรือลิดรอนสิทธิของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

#### 4.4 การจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

#### 4.5 ชั่วโมงการทำงาน

บริษัทจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

#### 4.6 เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง

บริษัทจะเคารพสิทธิพนักงานในการสมาคมหรือรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายรวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย

#### 4.7 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก

บริษัทจะดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน คงไว้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษา ป้องกัน ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้บริษัทจะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัย บัณฑิตในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาล อย่างเพียงพอและสะดวก

#### 4.8 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

บริษัทจะจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัย ในช่วงเวลาที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อการมีครรภ์หรือเป็นอันตรายต่อบุตรในครรภ์ ทั้งจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลิดรอนสิทธิประโยชน์อันเนื่องมาจากการมีครรภ์

#### 4.9 วินัยและการลงโทษ

บริษัทจะไม่ใช้วิธีการลงโทษทางวาจาที่ไม่เหมาะสมและไม่ลงโทษทางร่างกาย รวมทั้งไม่กระทำการบังคับขู่เข็ญ และทำร้ายร่างกายพนักงาน

#### 4.10 การต่อต้านการคอร์รัปชั่น

บริษัทมีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทต่อมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชั่น การคัดเลือก การประเมินผลงาน การให้ผลตอบแทน ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน รวมถึงบริษัทไม่มีนโยบายในการลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลเชิงลบต่อ

พนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน แม้การกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจก็ตาม

**หมายเหตุ** ในกรณีที่มาตราฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือ ข้อกำหนดของลูกค้า มีมาตรฐานสูงกว่า แนวทางปฏิบัติข้างต้นให้นำมาตราฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือข้อกำหนดของลูกค้ามาพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

**5. ข้อยกเว้น และข้อจำกัด**

ขัณฑ์ตอนและแนวปฏิบัติฉบับนี้ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป พร้อมกันนี้ให้ยกเลิกประกาศ หรือนโยบายอื่นๆ ที่มีความหมายหรือข้อความเดียวกัน หรือที่ขัดแย้งกันโดยให้ใช้หลักเกณฑ์และขัณฑ์ตอนตามประกาศฉบับนี้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป ขัณฑ์ตอนและแนวปฏิบัติข้างต้นดังกล่าวนี้ บริษัท สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือยกเลิก ได้ตามความเหมาะสม โดยจะแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

การดำเนินการที่ต่างออกไปจากหลักเกณฑ์ และขัณฑ์ตอนข้างต้น จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้อนุมัตินโยบายฉบับนี้ หากมีการกระทำโดยไม่ได้รับอนุญาต และหากมีความเสียหายเกิดขึ้น ถือว่าผู้กระทำ หรือผู้ร่วมกระทำ เจตนาฝ่าฝืนระเบียบและกฎข้อบังคับในการทำงาน

**6. ประวัติการปรับปรุงแก้ไข**

เลขที่เอกสาร	วันที่มีผลบังคับใช้	เจ้าของนโยบาย	ผู้อนุมัติ	หัวข้อหลัก ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง